

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

С.А. Раннев, М.С. Бугакова

Научный руководитель Т.В. Алайцева

На сегодняшний день существует множество мотивационных теорий, наиболее известными из которых являются: теория (далее т.) иерархии потребности Маслоу, т. ERG Альфредера, т. приобретённых потребностей Мак-Клеланда, мотивационно-гигиеническая т. Герцберга, X и Y т. Макгрегора, т. справедливости Адамса, т. мотивационной модели Портера-Лоулера. Существуют и другие теории, но в отечественной литературе они практически не представлены. Одной из таких является временная теория мотивации П. Стила (TMT), в которой мотивация выражается через 4 переменные: вероятность успеха, вознаграждение, чувствительность к ожиданию и время реализации. Упрощённо идею теории Стила можно выразить следующим образом: мотивация будет выше в случае, если человек высоко оценивает вероятность успеха и вознаграждение для него представляется ценным и, наоборот, если человек чувствителен к ожиданию, а время на реализацию – растянуто [7].

Однако, следует отметить, что мотивационные теории не лишены ряда недостатков, в частности все (или почти все) они построены на индуктивных рассуждениях [2, с.53]. Тем не менее благодаря достижениям когнитивной нейробиологии можно частично подтвердить положения некоторых теорий. Например, теорию X и Y Макгрегора частично подтверждает исследование Медицинского Геттингёнского университета, в котором методом функционального МРТ изучались изменения активности в полосатом теле при выполнении заданий с материальным подкреплением и без него. В исследовании принимали участие 24 добровольца, которых разделили на две группы. В первой были представители творческих профессий (художники, фотографы, музыканты), во второй – нет (страховые агенты, администраторы,

инженеры). В результате исследования было обнаружено, что у испытуемых из первой группы активность в области полосатого тела была слабее чем у контрольной группы в случае, когда они получали денежное вознаграждение за выполнение заданий и наоборот. Исследователи пришли к выводу, что для представителей творческих профессий процесс выполнения работы важнее денежного вознаграждения [6].

Результаты данного исследования, на наш взгляд представляют некоторый интерес, но следует учитывать, что, во-первых, отрицательная корреляция между внешним и внутренним вознаграждением наблюдалась в ходе сканирования мозга представителей творческих профессий, что в свою очередь не позволяет экстраполировать данные результаты на всех работников, склонных к творчеству; во-вторых, у данного исследования есть существенный недостаток – нерепрезентативная выборка.

Представляют интерес и исследования поведения животных. Например, теория справедливости Адамса, находит подтверждение в исследованиях, проведённые Францем де Валем. Его эксперименты с приматами, позволяют предположить, что чувство справедливости имеет куда более глубокую основу, чем принято считать [4, с.12].

Таким образом, несмотря на то, что на сегодняшний день не существует теории, исчерпывающе описывающей механизм мотивации и способы воздействия на неё, на основании актуальных исследований в различных областях науки, можно сделать следующие выводы:

1. Мотивация имеет эндогенную природу и, согласно доминирующей гипотезе, связана с работой рецепторов (прежде всего дофаминных) [12]. При выборе способа мотивации необходимо учитывать, как связаны внешнее и внутреннее вознаграждения у конкретного работника и возымеет ли внешнее изменение влияние на эндогенные процессы в мозге мотивируемого. Т.е. необходим индивидуальный подход исходя из того, насколько удовлетворён сотрудник поощрением и как это влияет на его производительность.

2. Мотивация в менеджменте рассматривается как способ повышения производительности, однако следует отметить, что на неё влияют и другие факторы, такие как качество трудовой жизни, время, потраченное на работу.

3. При построении системы мотивации необходимо руководствоваться принципами справедливого распределения вознаграждений и учитывать пожелания работников при выборе способа поощрения.

В данный момент в России существует ряд проблем, обуславливающих низкий уровень мотивации работников, среди которых:

1. Высокая загруженность рабочих и низкая производительность [10]. Вполне возможно, что одной из причин низкой производительности как раз и является чрезмерная загруженность персонала. Так, согласно результатам исследований, большая продолжительность работы (12 и более часов) резко повышает вероятность получения травм, ускоряет развитие профессиональных заболеваний и приводит к снижению работоспособности [5, 8]. В 2014 году МОТ выступила с предложением сократить рабочую неделю до 4-х дней, однако, широкой популярности среди россиян данная идея не снискала, в основном из-за боязни увеличения продолжительности рабочего дня и сокращения зарплаты; работодатели считают 4-хдневную рабочую неделю неэффективной и считают, что сокращение часов работы приведёт к снижению экономических показателей [14]. Однако, этого можно избежать, если сделать ставку на производительность, а не продолжительность работы. Так, по данным опроса Regina Corso Consulting, на выполнение непосредственных обязанностей рабочие США тратят только 44% рабочего времени, 15% времени занимает проверка электронной почты, 8% - на «ненужные совещания» [13, с. 6]. К сожалению, подобной статистики по российским предприятиям нет, однако есть основания полагать, что подобное соотношение будет наблюдаться во всех странах с рыночной экономикой.

2. Информационная асимметрия, приводящая к дискриминации и «корпоративной апатии» [3].

Подводя итог работе, можно дать несколько рекомендаций по совершенствованию системы мотивации работников «типичной» российской компании: 1. Необходимо обеспечить работникам максимально комфортные условия, позволяющие им функционировать без вреда для здоровья и сохранять эффективность на протяжении всего рабочего дня. При назначении графика следует руководствоваться понятием «эффективности» и по возможности позволять трудящимся самим определять продолжительность рабочего дня и количество рабочих дней в неделе, при условии соблюдения норм безопасности.

2. Следует обеспечить рабочим достойную заработную плату (не ниже 2-х прожиточных минимумов и максимально приближенную к средней по специальности). Несмотря на то, что согласно крупнейшему мета-анализу от 2010 года, эффект от увеличения заработной платы оценивается как «умеренный», мы считаем, что увеличение заработной платы является необходимым, хотя и недостаточным условием эффективного функционирования системы мотивации [9]. Согласно исследованию Рэндольфа Д.С., перспективы карьерного роста, признание заслуг и другие «внутренние» факторы влияют на мотивацию сильнее простого увеличения зарплаты [11]. Используя все эти методы в комплексе, можно добиться синергического эффекта.

3. Необходимо создать максимально открытую систему, в которой рабочие могли бы иметь доступ к объективной информации о размерах заработных плат их коллег. Следует поощрять желание сотрудников раскрыть информацию о своих доходах, т.к. благодаря этому возможно установление справедливой оплаты, искоренение дискриминации и, как следствие, укрепление «командного духа». Также необходимо чётко связать зарплату, продвижение по службе и другие формы поощрения с показателями производительности [1].

Список использованных источников

1. Береза В. М. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда // Вестник КемГУ. 2013. №4 (56). С. 169-173.
2. Генкин Б.М. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с.
3. Сигитова В.С. Информационная асимметрия на рынке труда в современной Российской экономике // Проблемы экономики и менеджмента. 2015. №10 (50). С. 7-11.
4. Франс де Вааль. Истоки морали: В поисках человеческого у приматов - М.: Альпина нон-фикшн, 2016. — 376 с.
5. Dembe AE., Erickson JB., Delbos RG. The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States // Occup Environ Med Vol. 62. 2005. №9. P. 588-597.
6. Goya-Maldonado R. Reactivity of the Reward System in Artists During Acceptance and Rejection of Monetary Rewards // Creativity Research Journal, Vol. 30. 2018. №2. P. 172-178
7. Gropel, P., Steel, P. (2008). A Mega-Trial Investigation of Goal Setting, Interest Enhancement, and Energy on Procrastination // Personality and Individual Differences, Vol. 45. 2008. №5. P. 406-411.
8. Hannerz H., Soll-Johanning H. Working hours and all-cause mortality in relation to the EU Working Time Directive: a Danish cohort study // Eur J Public Health Vol. 28. 2018. №5. P. 810-814.
9. Judge T. A., R. F. Piccolo, N. P. Podsakoff. The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature // Journal of Vocational Behavior Vol. 77. 2010. №2. P. 157-167.
10. OECD Employment Outlook. Paris: OECD Publishing, 2017 – 216 p.
11. Randolph, D. S., and S. P. Johnson. Predicting the effect of extrinsic and intrinsic job satisfaction factors on recruitment and retention of rehabilitation professionals // J. Healthc. Manag. Vol. 50. 2005. №1. P. 49-60.

12. Robinson T., John Everitt B. Neurobehavioral Mechanisms of Reward and Motivation // Curr. Opin. Neurol., Vol. 6 №2. 1996 P. 228-236.
13. State of Enterprise Work Report 2017-2018 // WorkFront, 2018. 36 p.
14. Исследовательский центр портала Superjob.ru. Отношение россиян к 4-хдневной рабочей неделе [Электронный ресурс] URL: <https://www.super-job.ru/research/articles/111653/rossiyane-ne-uvereny> (дата обращения: 10.11.2018).

ПРОБЛЕМЫ МОДЕЛЕЙ ПОТРЕБНОСТЕЙ

С.А. Раннев

Научный руководитель В.К. Чертыковцев

Проблемы потребностей и мотивов так или иначе рассматривают не только в психологической литературе, но и в учебниках, пособиях, руководствах по менеджменту, управлению персоналом, маркетингу и т.д., то есть, везде, где в качестве объекта управления выступает человек.

Из всех теорий, наибольшей известностью в сфере бизнеса пользуется теория иерархий Маслоу [10]. Схематично ее изображают в виде пирамиды, разделенной на пять, реже 7-мь частей [1, с. 159]. Стоит отметить, что в оригинальных работах Маслоу нет данного изображения. Появляется оно много позже, примерно в 1975г. в учебниках по управлению персоналом, в частности в учебнике Удо Стоппа «Personalwirtschaft», изданном в 1975 г. есть изображение пирамиды потребностей [7, с. 47]. Такая модель, по нашему мнению, является не совсем верной и мешает правильному восприятию идей Маслоу. Тому есть несколько причин.

Во-первых, пирамидальная структура навязывает мнение о том, что фундаментальными, определяющими потребностями являются так называемые «физиологические» потребности, в то время как это не совсем верно. Все из представленных потребностей являются фундаментальными, т.е. неделимыми. Маслоу говорит, что, изучая человеческое осознанное желание,